

ການຝຶກອົບຮົມລັດຖະກອນວິຊາການ ແລະ ລັດຖະກອນທີ່ມີຕໍາແໜ່ງວິຊາການ ແມ່ນຂະບວນການຈັດຝຶກອົບຮົມ ໃຫ້ແກ່ລັດຖະກອນສົມບຸນ ທີ່ຖືກບັນຈຸເຊື້ອເຊັ່ນ ສາມ, ສີ ແລະ ເຊັ່ນຫ້າ ທີ່ຮັບຜິດຊອບວຸງກົ່ນຄວ້າຫາງດ້ານວິຊາການ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ ໃນມາດຕາ 11 ແລະ ລັດຖະກອນທີ່ມີຕໍາແໜ່ງວິຊາການອາວຸໂສ, ຂ່ຽວຊານ ແລະ ປະສິບການ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 24 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ;

ການຝຶກອົບຮົມລັດຖະກອນຊ່ວຍວຽກບໍລິຫານ ແມ່ນຂະບວນການຈັດຝຶກອົບຮົມໃຫ້ແກ່ລັດຖະກອນສົມບຸນ ທີ່ຖືກບັນຈຸເຊົ້າ ເຊັ່ນໜຶ່ງ ແລະ ສອງ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຜິດຊອບວຸງກົ່ນຄວ້າຫາງດ້ານວິຊາການ ຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນ ມາດຕາ 12 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ.

ມາດຕາ 9 ການຝຶກອົບຮົມລັດຖະກອນທີ່ຮັບຕໍາແໜ່ງໃໝ່

ການຝຶກອົບຮົມລັດຖະກອນທີ່ຮັບຕໍາແໜ່ງໃໝ່ ແມ່ນຂະບວນການຈັດຝຶກອົບຮົມ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງໃຫ້ດໍາລົງຕໍາແໜ່ງຜູ້ບໍລິຫານ ລະດັບສູງ, ລະດັບຖາງ ແລະ ລະດັບຕົ້ນ ເພື່ອຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ຫາງດ້ານການເມືອງ, ການປົກຄອງ, ການບໍລິຫານຄຸມຄອງລັດ ແລະ ຄວາມຮູ້ພື້ນຖານອື່ນ ທີ່ຈໍາເປັນ ແບ່ໃສຢືກສູງ ປະສິດທິພາບ ໃນການບໍລິຫານວຽກງານ.

ມາດຕາ 10 ຮູບແບບການຝຶກອົບຮົມ

ການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ປະກອບມີ ຮູບແບບ ດັ່ງນີ້:

1. ຮົງນິນຫ້ອງຮຽນຕາມຫຼັກສູດ;
2. ການແນະນຳ ສອນວຽກ;
3. ການໝູນວຽນວຽກ;
4. ການມອບວຽກ ທິດລອງປະຕິບັດ;
5. ກອງປະຊຸມ ສໍາມະນາ;
6. ການຫັດສະນະສຶກສາ;
7. ການສຶກສາຫາງໄກ;
8. ຮູບການຝຶກອົບຮົມອື່ນ.

ມາດຕາ 11 ເນື້ອໃນການຝຶກອົບຮົມ

ການຝຶກອົບຮົມພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ປະກອບມີ ເນື້ອໃນ ດັ່ງນີ້:

1. ແນວຫາງ, ນະໂຍບາຍຂອງພັກ, ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ຂອງລັດ;
2. ທິດສະດີ ການເມືອງ-ການປົກຄອງ;
3. ຈັນຍາບັນ, ຈັນຍາທຳ;
4. ການບໍລິຫານຄຸມຄອງລັດ;
5. ເຕັກນິກວິຊາການ;
6. ພາສາຕ່າງປະເທດ;
7. ເຕັກໂນໄລຊີ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ;
8. ການເຊື່ອມໂຍງກັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກິນ;
9. ເນື້ອໃນການຝຶກອົບຮົມອື່ນ.

ໝວດທີ 3

ການພັດທະນາ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ

ມາດຕາ 22 ເງື່ອນໄຂການພັດທະນາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ

ການພັດທະນາ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນມີ ເງື່ອນໄຂ ດັ່ງນີ້:

1. ອີງໃສ່ແຜນກໍານົດ ແລະ ແຜນພັດທະນາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ;
2. ເປັນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນລືມບຸນ ແລະ ມີອາຍຸການ ຕໍ່ເມື່ອຢ່າງໜ້ອຍ ສອງ ປີ;
3. ສອດຄ່ອງກັບວິຊາສະເພາະ ທີ່ຮຽນມາ ຫຼື ກ່ຽວຂ້ອງກັບໜ້າທີ່ຄວາມຮັບຜິດຊອບ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ;
4. ອາຍຸບໍ່ເກີນ ສາມສືບຫ້າ ປີ ສໍາລັບການສຶກສາລະດັບປະລິນຍາຕີ, ອາຍຸບໍ່ເກີນ ສື່ສືບ ປີ ສໍາລັບປະລິນຍາໂທ ແລະ ອາຍຸບໍ່ເກີນ ຫ້າສືບ ປີ ສໍາລັບປະລິນຍາເອກາ;
5. ຈັດຢູ່ໃນລະດັບດີ ຂຶ້ນໄປ ສອງ ປີຕໍ່ເມື່ອ ໃນການປະເມີນຜົນການປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານ;
6. ໄດ້ຮັບການອະນຸມັດ ຈາກການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ມາດຕາ 23 ການຄຸ້ມຄອງທຶນການສຶກສາ

ຄະນະຈັດຕັ້ງສູນກາງພັກ ເປັນຜູ້ຄົ້ນຄວ້າ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ແຈກປາຍທຶນການສຶກສາ ກ່ຽວກັບທິດສະດີການເມື່ອງ-ການປົກຄອງ.

ກະຊວງພາຍໃນ ເປັນຜູ້ຄົ້ນຄວ້າ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ແຈກປາຍທຶນການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມໄລຍະສັນກ່ຽວກັບວຽກງານບໍລິຫານຄຸ້ມຄອງລັດ, ວຽກງານຄຸ້ມຄອງ ແລະ ພັດທະນາລັດຖະກອນ.

ກະຊວງສຶກສາທິການ ແລະ ກິລາ ເປັນຜູ້ຄົ້ນຄວ້າ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ແຈກປາຍທຶນການສຶກສາ ໃຫ້ນັກຮຽນສາມັນ ແລະ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ກ່ຽວກັບວິຊາສະເພາະ, ເຕັກມີກວິຊາການ.

ໝວດທີ 4

ແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ

ມາດຕາ 24 ການວາງແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ

ອີງການຈັດຕັ້ງຂອງພັກ, ລັດ, ແນວລາວສ້າງຊາດ, ອີງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊັນຂັ້ນສູນກາງ ແລະ ອີງການປົກຄອງທ້ອງທຶນ ຕ້ອງສ້າງແຜນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຫ້າ ປີ, ປະຈຳປີ.

ແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຕ້ອງສະແດງໃຫ້ເຫັນ ດັ່ງນີ້:

1. ຈຳນວນ ແລະ ຜົນການປະເມີນການປະຕິບັດວຽກງານ ຂອງພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ແຕ່ລະປະເພດ ທີ່ມີໃນປັດຈຸບັນ;
2. ຈຳນວນພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ຕ້ອງການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ;
3. ເປົ້າໝາຍການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ຕາມແຕ່ລະປະເພດ ແລະ ລະດັບຕໍາແໜ່ງບໍລິຫານ ແລະ ຕໍາແໜ່ງວິຊາການ.

ແຜນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາຕ້ອງມີການຮັບຮອງ, ຕິດຕາມ, ກວດກາ, ປັບປຸງ ແລະ ພັດທະນາ ໃຫ້ໜ້າສົມ ໃນແຕ່ລະໄລຍະ.

ມາດຕາ 25 ແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ

ແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ມີສີ ລະດັບ ຄື: ລະດັບຊາດ, ລະດັບກະຊວງ,
ອີງການທຽບເທົ່າກະຊວງ, ລະດັບແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ ແລະ ລະດັບເມືອງ, ເກດສະບານ, ນະຄອນ.

ມາດຕາ 26 ແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ລະດັບຊາດ

ແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ລະດັບຊາດ ແມ່ນຍຸດທະສາດການພັດທະນາພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ
ທີ່ສ້າງຂຶ້ນບິນພື້ນຖານແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຫ່ງຊາດ ແລະ ຍຸດທະສາດການພັດທະນາຊັບພະ
ຍາກອນມະນຸດແຫ່ງຊາດ ເພື່ອກຳນົດທິດທາງ, ແຜນງານ ແລະ ໂຄງການໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ
ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ໃນຂອບເຂດທີ່ວປະເທດ ແມ່ນກະຊວງພາຍໃນ ເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບ.

ມາດຕາ 27 ແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ລະດັບກະຊວງ, ອີງການທຽບເທົ່າກະຊວງ

ແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ລະດັບກະຊວງ, ອີງການທຽບເທົ່າກະຊວງ ແມ່ນແຜນພັດທະນາ
ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ສ້າງຂຶ້ນບິນພື້ນຖານຍຸດທະສາດການພັດທະນາ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ລະດັບຊາດ
ແລະ ແຜນພັດທະນາຂອງອີງການຕິນ ເພື່ອກຳນົດທິດທາງ, ແຜນງານ, ໂຄງການ ແລະ ກິດຈະກຳໃນການຝຶກ
ອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ສ້າງລວມຈາກກົມ, ອີງການທຽບເທົ່າກົມ ແລະ ອີງການຕິນ
ຢູ່ຫ້ອງຖິ່ນ.

ມາດຕາ 28 ແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ລະດັບແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ

ແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ລະດັບແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ ແມ່ນແຜນພັດທະນາພະນັກງານ-
ລັດຖະກອນ ທີ່ສ້າງຂຶ້ນບິນພື້ນຖານ ແຜນພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ ແລະ ຍຸດທະ
ສາດການພັດທະນາ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນລະດັບຊາດ ເພື່ອກຳນົດທິດທາງ, ແຜນງານ ແລະ ໂຄງການໃນການ
ຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂອງຕິນ.

ມາດຕາ 29 ແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ລະດັບເມືອງ, ເກດສະບານ, ນະຄອນ

ແຜນຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ລະດັບເມືອງ, ເກດສະບານ, ນະຄອນ ແມ່ນແຜນການພັດທະນາ
ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ທີ່ສ້າງຂຶ້ນບິນພື້ນຖານແຜນການພັດທະນາເສດຖະກິດ-ສັງຄົມເມືອງ, ເກດສະບານ,
ນະຄອນ ແລະ ແຜນການພັດທະນາ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນຂອງແຂວງ, ນະຄອນຫຼວງ ເພື່ອກຳນົດທິດທາງ,
ແຜນງານ ແລະ ໂຄງການໃນການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂອງຕິນ.

ມາດຕາ 30 ການລາຍງານ

ໃນແຕ່ລະປິງປະມານ ອີງການຈັດຕັ້ງຂອງັກ, ລັດ, ແນວລາວສ້າງຊາດ, ອີງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນ ຂັ້ນສູນ
ກາງ ແລະ ອີງການປົກຄອງທີ່ກົມ ຕ້ອງລາຍງານສະພາບ ແລະ ສະຖິຕິ ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ພັດທະນາ
ພະນັກງານ-ລັດຖະກອນ ຂອງຕິນ ໃຫ້ກະຊວງພາຍໃນ ຢ່າງຊ້າບໍ່ໃຫ້ກາຍ ເດືອນມີຖຸນາ ເພື່ອລາຍງານຕໍ່ກອງ
ປະຊຸມຂອງລັດຖະບານ ໃນເດືອນສິງຫາ ຂອງທຸກໆປີ.

